

Competencias del contador-auditor en el perfil de egreso. Caso Universidad Técnica de Ambato, Ecuador

Mantilla, Marcelo; Tobar-Vasco, Guido H.; Arias-Pérez, Mauricio G.; Ríos-Urrutia, Gabriela C.

Recibido: 12-07-17 - Revisado: 27-07-16 - Aceptado: 07-11-17

Mantilla-Falcón, Marcelo
Magister en Ciencias de la Educación.
Magister en Docencia Universitaria y
Administración Educativa. Doctor en
Ciencias de la Educación.
Universidad Técnica de Ambato, Ecuador
luismmantilla@uta.edu.ec

Tobar-Vasco, Guido H.
Magister en Auditoría Integral.
Magister en Gestión Educativa y Desarrollo
Social.
Doctor en Contabilidad y Auditoría.
Universidad Técnica de Ambato, Ecuador
gtobar@uta.edu.ec

Arias-Pérez, Mauricio G.
Magister en Contabilidad y Auditoría.
Doctor en Contabilidad y Auditoría.
Universidad Técnica de Ambato, Ecuador
solimar1717@live.com

Ríos-Urrutia, Gabriela C.
Ingeniera en Contabilidad y Auditoría.
Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
Gaby.rios7@gmail.com

Las instituciones de educación superior, tienen el compromiso de formar a los futuros profesionales con habilidades, destrezas y competencias adecuadas que le permitan desenvolverse con eficiencia, eficacia e idoneidad en el desempeño profesional. Bajo estas consideraciones, este estudio busca determinar la relación existente entre el componente ético, las capacidades y las competencias propias de la formación del contador-auditor. Se trata de una investigación cuantitativa, descriptiva, no experimental y transversal. La principal evidencia explica una alta correlación entre las competencias académicas, las capacidades y los valores recibidos en el aula como preparación para afrontar el campo laboral.

Palabras clave: Auditor; contador; capacidades; ética; perfil de egreso.

RESUMEN

Higher Education Institutions are committed to training future professionals with appropriate skills, abilities and competences that allow them to perform effectively and efficiently their careers. Based on these considerations, this study aims at determining the relationship between the ethical component, the capabilities and the competences inherent to the training of the auditor-accountant. The study is based on a quantitative, descriptive, non-experimental and cross-sectional design. The main evidence explains a high correlation between the academic competences, the capacities and the values obtained during their studies as a training to face their labor fields.

Keywords: Auditor; accountant; capabilities; ethics; professional profile.

ABSTRACT

1. Introducción

En estos últimos años en numerosos países, las competencias profesionales han tenido una acelerada generalización, lo que obliga a un alto grado de rigurosidad en su estudio e interpretación, y con mayor razón en su aplicación, por lo que los modelos existentes no deben ser copiados, sino analizados, para tomar lo positivo de ellos y, sobre todo, aquello que se ajuste a los requerimientos de cada país (Valera-Fernández & Acosta-García, 2011).

La Federación Internacional de Contadores (International Federation of Accountants /IFAC) (IFAC, 2008) publicó el “Manual de Pronunciamientos Internacionales” con el propósito de guiar la formación y fortalecimiento profesional de los contadores y auditores. El mismo, consta de ocho leyes a las que se ha denominado “Estándares Internacionales de Educación Contable”, que no son otra cosa que acuerdos generales que proponen una buena práctica para las nuevas generaciones de profesionales contables. La ley número 3 que se refiere a “Las habilidades profesionales del contador y su formación en general” manifiesta que: “Las habilidades que los contadores profesionales necesitan adquirir están agrupadas en cinco categorías principales: habilidades intelectuales; habilidades técnicas y funcionales; habilidades personales; habilidades interpersonales y de comunicación; y habilidades gerenciales y de organización” (p. 49). Las mencionadas organizaciones engloban ampliamente varios aspectos referentes a las competencias profesionales del contador-auditor, las mismas deben ser muy completas en cuanto a conocimiento, destrezas, y

habilidades profesionales, sin dejar de lado la influencia de las crecientes expectativas de los empleadores, clientes y el público en general.

En un estudio en Perú por Hidalgo & Flores (2013, p. 16), se encuentran las competencias profesionales más requeridas por la sociedad en cuanto al ámbito contable, las mismas que son presentadas en orden de importancia de mayor a menor: "1) Determinación oportuna de las obligaciones tributarias. 2) Formulación de la Contabilidad General y de los EEFF para la toma de decisiones. 3) Formulación de sistemas de costos, registros y control. 4) Asesoría societaria. 5) Asesoría Financiera. 6) Asesoría en planeamiento anual para el mejor manejo de recursos y capacidades. 7) Auditoría y control interno. 8) Asesoría laboral en obligaciones y contratos laborales".

Por otro lado, los valores y la ética profesional también son parte del perfil del estudiante de contabilidad y auditoría, pero no es algo que debe ser inculcado sino tomado como un comportamiento diario, por su parte, el "Manual de Pronunciamientos Internacionales" en su ley número 4 "Valores profesionales, ética y actitudes" (Federación Internacional de Contadores, 2008, p. 56) lo confirma al expresar que: "Los valores, la ética y actitud profesionales requeridos a los contadores profesionales incluyen el compromiso de cumplir con la normativa ética vigente en su área de actuación que debe estar en conformidad con el Código de Ética para Contadores Profesionales de IFAC".

El país cuenta con el Instituto de Investigaciones Contables del Ecuador (IICE), órgano técnico de la Federación Nacional de Contadores del Ecuador (FNCE), el cual emitió el primer Código de Ética del Contador Ecuatoriano (CECE) en 1991 y posteriormente, generó una actualización del mismo en el 2006 en donde se pueden apreciar ciertos cambios, con la finalidad de fomentar las responsabilidades sociales y objetivos que deben primar en el desarrollo de la práctica de los contadores, tanto en el país como en el entorno internacional. Además, el Código es un complemento para construir los niveles de credibilidad en la práctica profesional.

Dentro del primer Código de Ética del Contador Ecuatoriano (Instituto de Investigaciones Contables del Ecuador, 2005, p.

8) se puede encontrar que: "Un Contador tiene la obligación de mantener su nivel de competencia a lo largo de toda su carrera profesional. Solamente deberá aceptar trabajos que él o su firma esperan poder realizar con capacidad profesional". Por lo tanto, éste debe estar consciente de las competencias y habilidades que posee con el objetivo de que, a futuro, pueda desempeñar correctamente el trabajo que asuma y, además, debe ser constante en su capacitación para ir a la par de la dinámica mundial.

En complemento con lo anterior, en el Código de Ética del Contador Ecuatoriano actualizado (Instituto de Investigaciones Contables del Ecuador, 2006, p. 11) se habla de manera directa acerca de las competencias profesionales, así: "a) Consecución de la competencia profesional. Esto requiere inicialmente un alto nivel de educación general seguido por entrenamiento, exámenes específicos en temas profesionales relevantes y, es preferible un período de experiencia de trabajo. b) Mantenimiento de la competencia profesional. Requiere una conciencia continua sobre los desarrollos que se dan en la profesión contable".

Sin embargo, se puede considerar que la formación contable tanto a nivel nacional como internacional debe ser completa en todos los sentidos, tanto en conocimientos teóricos y prácticos como en las destrezas, principios y valores personales y profesionales.

En el Cantón Ambato, Ecuador, se encuentra la Universidad Técnica de Ambato y en ella se destaca la Carrera de Contabilidad y Auditoría impartida en la Facultad de Contabilidad y Auditoría, la misma que tiene sus orígenes en el Instituto Superior de Contabilidad y Gerencia, y a partir del 14 de abril de 1969, funciona legalmente como una de las mejores Facultades del Alma Mater ambateña.

En la página web de la Universidad Técnica de Ambato (2016) se encuentra la misión de la facultad, la cual indica: "La Facultad de Contabilidad y Auditoría formará profesionales líderes competentes, con visión humanista y pensamiento crítico a través de la Docencia, la Investigación y la Vinculación, que apliquen, promuevan y difundan el conocimiento respondiendo a las necesidades del país". Esta meta destaca el compromiso que tiene la facultad con la colectividad al entregar profesionales competentes que respondan a sus requerimientos.

El perfil del egresado de esta universidad, graduado en contabilidad y auditoría expresa lo siguiente:

- Desarrollar el control y análisis de los procesos que generan información financiera en los sectores de su influencia, para apoyar la toma de decisiones, utilizando la comunicación verbal y no verbal, tecnologías de la información y procesos de investigación de fuente nacional o internacional.
- Participar en el diseño de sistemas financieros de acuerdo a las buenas prácticas establecidas por la normativa nacional e internacional, proponiendo alternativas de mejoramiento que coadyuven a mantener una estructura financiera sólida de la empresa.
- Participar en la evaluación y determinación de la razonabilidad de la información financiera, para fines internos y externos relacionados con el ámbito fiscal.
- Promover el cumplimiento de las obligaciones tributarias, laborales, societarias, ambientales y productivas.
- Desarrollar pensamiento crítico, responsabilidad social, ética y visión humanística, con capacidad de liderar proyectos productivos, para solucionar los problemas del contexto.
- Promover la participación ciudadana para desarrollar procesos de transformación en la comunidad a través de programas de vinculación, con el fin de elevar la calidad de vida, de acuerdo con el Plan del Buen Vivir.
- Conocer en forma efectiva deberes y derechos ciudadanos, la realidad socio económico, cultural y ecológico del país; el dominio de un idioma extranjero y el manejo de herramientas informáticas.

Adicionalmente, en la Facultad de Contabilidad y Auditoría se encuentra la Comisión de Seguimiento a Graduados, COSEG (2016), la cual se encarga de recoger la apreciación de los estudiantes en cuanto a los conocimientos recibidos en su carrera universitaria. Tras tabular las encuestas del periodo octubre 2015 - marzo 2016, los responsables expusieron varios aspectos referentes a los módulos que fueron un aporte para la formación de competencias profesionales de los graduados, entre los que,

en orden de importancia, se pueden mencionar: 1) Tributación. 2) Contabilidad. 3) Herramientas informáticas de contabilidad. 4) Auditoría. 5) Legislación laboral y mercantil. 6) Costos.

2. Un recorrido por la temática

En la investigación de Hirsch (2003) sobre los valores de todo profesional se circunscriben a autonomía, responsabilidad y competencia profesional. Y se hace énfasis en la construcción y actualización de los códigos profesionales de cada una de las disciplinas. Sin embargo, este estudio concluye que la ética profesional es de gran actualidad y de elevada sensibilidad social, debido a que de los servicios de un profesional no sólo se espera competencia (dominio de los conocimientos teóricos y prácticos de su profesión), sino también una utilización adecuada de su conducta profesional ética, por lo que se destaca que un profesional no es solo conocimientos, sino es la constante práctica de principios y valores en el desarrollo de sus competencias.

El estudio realizado por Becerra, Higuerey, Paredes & García (2005, p. 564), acerca de la formación universitaria del contador, se evidenciaron algunos resultados importantes, señalados por la mayoría de la población objeto de análisis, como las principales debilidades del plan de estudio las áreas tributaria y cambiaria, el manejo instrumental del inglés y el conocimiento de las normativas que rigen el sistema económico. Por otro lado, las fortalezas son: Aprendizaje y dominio de conceptos y principios contables de aceptación general, las matemáticas y estadística, el manejo de la contabilidad computarizada y las habilidades para analizar e interpretar problemas contables. Con el aporte de esta información los autores concluyeron que: "A pesar de las deficiencias, la realización de cursos de actualización, junto con las fortalezas en la formación de la carrera, ha contribuido a que el contador público egresado de la ULA de Trujillo constituya un capital humano con ventaja competitiva". Por lo tanto, es indispensable que el estudiante sea consciente en establecer una cultura de actualización constante en sus competencias profesionales para ir a la par de la dinámica mundial.

En el trabajo investigativo de Grande (2007, p. 131) realizado en el Instituto Politécnico Nacional del México, sobre el programa

de educación del estudiante de contaduría se encontró que “a) Los conocimientos integrados por nivel de competencias demandadas para el Contador Público por los empleadores son 66.4% básicas (saber), 33.6% particulares (saber hacer); b) De los conocimientos no curriculares son 4% ventas, 2% crédito y cobranzas, 3.4% referente a las transferencias electrónicas y 0.7% finiquitos e incidencias; c) Otros conocimientos requeridos como apoyo en el desarrollo de actividades, consideradas como competencias básicas (saber), están en relación al idioma extranjero, paquetería contable y programas de cómputo”.

Esta información generó las siguientes conclusiones (p. 199, 200):

- a) La mayoría de los egresados está de acuerdo con que su actividad laboral coincide con sus estudios de licenciatura, es decir con sus competencias particulares (saber hacer); b) Los egresados consideran que los programas de estudio, las prácticas o los estudios de casos prácticos se encuentran desactualizados con respecto a las demandas del mercado laboral; c) Las actitudes que no lograron adquirir son: el liderazgo, ser positivo y productivo, trabajar en equipo, ser cuidadoso y cauteloso emprendedor, ser puntual y formal, seguridad, capacidad de servicio, desarrollar su criterio profesional, adaptación al cambio y valores.

Este tipo de investigaciones son muy importantes para los centros de formación superior debido a que dan a conocer los puntos críticos que deben ser mejorados en los sílabos de las instituciones.

En el estudio de González (2008, p. 182) se aborda la temática de “la ética profesional del Contador Público Venezolano como factor fundamental del control interno de las organizaciones, esta perspectiva pretende analizar la relación que existe entre los códigos de conducta tanto del profesional de la contaduría, como de la organización y los valores individuales del Contador, así como los aportes de una conducta ética dentro de una entidad”. Los datos recopilados permitieron a la autora concluir que “a) La ética del contador público influye dentro del proceso de control interno a fin de proteger y resguardar los activos, verificar la exactitud y confiabilidad de los datos contables, traducándose esto en una información financiera confiable que permita la toma de decisiones por parte de la gerencia; b) La responsabilidad social

que tiene el Contador Público originada por su ejercicio profesional lo obliga a cumplir con estándares internacionales que incluyen las normas técnicas así como los códigos de conducta” (p. 190). Lo cual invita al profesional contable a estar al tanto de todas las normas contables, tributarias y laborales vigentes y no olvidarse de aplicar la ética en cada una de sus acciones.

El trabajo de Corrales & Otalvaro (2009) se desarrolló con una profunda investigación comparativa entre la profesión contable y la contabilidad internacional. La información obtenida, permitió a los autores concluir que es necesario que el servicio de educación que proporcionan las universidades tenga proyección internacional con el objetivo de que el estudiante sea capaz de desenvolverse en cualquier escenario dentro y fuera de su país. Además, es transcendental que el contador tenga un constante interés por la investigación y constante actualización ya que la contaduría pública ofrece aportes valiosos a las finanzas de las organizaciones y contribuye al fortalecimiento de la economía.

En el trabajo de investigación de Becerra & La Serna (2010), los autores seleccionaron una muestra de 30 empresas del Perú, correspondientes a las principales organizaciones donde trabajan los egresados de la Universidad del Pacífico. Entre las principales conclusiones del estudio se destacan que los directivos de las organizaciones les ponen especial atención a las competencias de sus colaboradores, y entre las habilidades que más les llaman la atención se encuentra: Habilidades interpersonales, trabajar en equipo, orientarse al cliente, personal analítico, proactivo, orientado a resultados y con capacidad para adaptarse a los cambios.

López, Recio & Gómez (2011, p. 19) determinaron en su estudio la necesidad de identificar qué conocimientos, capacidades, habilidades, actitudes y valores se deben forjar en los estudiantes, sin perder de vista la importancia que pueden tener las relaciones sociales, para lograr en los egresados un ejercicio profesional exitoso. Tras tabular la información recogida, los autores concluyeron que: “a) Las actitudes se consideran muy importantes por los empleadores y los egresados, mientras que los profesores les dan importancia y los estudiantes poca importancia; b) Entre los valores más importantes que debe poseer el profesional

contable están la lealtad, puntualidad, honestidad, compromiso y responsabilidad". Dejando constancia que para los empleadores las actitudes y valores cimentados en sus colaboradores son vitales para las organizaciones.

En el proyecto de Santiago (2011), sobre los conocimientos formados en el estudiante de contabilidad y auditoría se dieron a conocer puntos importantes como la conciencia moral, los resultados reflejan que la mayoría está de acuerdo con que la cultura presente en su organización influye en su comportamiento ético. Enfocándose a los conocimientos de los contadores se detectó que el profesional aplica constantemente capacidades para la indagación, el pensamiento lógico-abstracto y el análisis crítico. En adición, se identifica que la capacitación del contador en el análisis de diferentes situaciones, toma de decisiones y buen ejercicio organizacional es una habilidad intelectual del contador, y; se concluyó que "En relación con las competencias éticas se detectó la influencia de la cultura de la organización en su actuación profesional, lo cual es positivo si ésta apoya normas éticas, y negativo, si por el contrario las omite"(p. 55), lo que deja evidencia que las políticas, normas y manera de proceder de los altos directivos en las organizaciones influye en el comportamiento ético de los colaboradores.

En el estudio de Dextre (2011, p. 49), el autor presentó "la importancia de la formación humanística del estudiante de la carrera de Contabilidad teniendo en cuenta el carácter social del conocimiento contable cuyos principales objetivos son la preparación, interpretación y evaluación de la información financiera de los eventos económicos producidos". Esta información fue necesaria para crear un plan de estudios basado en la elaboración de juicios morales, con el objetivo de dar a conocer que la educación profesional solo es una parte de la formación humana y se concluyó que "Es necesario considerar en la propuesta formativa de los futuros profesionales, los mecanismos apropiados para que desarrollen competencias que los predispongan a tomar decisiones y a emitir juicios y para lograr el propósito de formar integralmente al nuevo contador, las estrategias adoptadas en el aula deben incluir procesos colaborativos donde el profesor deja de ser un mero transmisor de conocimientos para convertirse en

un administrador eficiente del proceso de enseñanza-aprendizaje-evaluación” (p. 54). Lo mencionado abre paso al abordaje del tema de la educación del futuro en la que el estudiante es el constructor de su propio conocimiento, debe ser formado con un espíritu de investigador que le permita adquirir el conocimiento de manera cotidiana.

Asimismo en el estudio de Gómez (2012, p. 2) en Guatemala sobre mercado laboral y el profesional contable, “se determinó que el mercado laboral demanda de un Contador: puntualidad, excelente presentación personal, conocimientos contables, aceptable personalidad, competencias conductuales y funcionales, capacidades mentales, motrices, sociales, y valores”, concluyéndose que el trabajo del contador es fundamental para la administración y el uso eficiente de los recursos económicos; con los resultados del trabajo contable, se toman las más importantes decisiones que mantienen el negocio en marcha, y entre los principales requisitos que demanda el mercado laboral guatemalteco son: Puntualidad, excelente presentación personal, conocimientos específicos del puesto, personalidad aceptable, competencias, capacidades y valores bien cimentados.

Otra investigación realizada por Reinoso (2012, p. 3) evidenció que los valores éticos que sustentan el ejercicio profesional son integridad, objetividad, independencia, responsabilidad, confiabilidad, observancia a la norma, respeto entre colegas, conducta ética, pero, solo 30% de los piensa de estudios incluye un curso o seminario destinado al estudio de la ética profesional. Esta información fue necesaria para que la autora llegara a concluir que “Es necesario realizar esfuerzos en la Federación de Colegios de Contadores para difundir el Código de Ética Profesional y que las universidades den mayor importancia a la ética en formación profesional de los estudiantes de Contaduría Pública”. Este aporte es muy importante debido a que invita al profesional contable a relacionarse con el Código de Ética del Contador.

Hidalgo & Flores (2013, p. 15) realizaron estudios a los gremios de las pymes más representativas de Perú y evidenciaron algunos resultados importantes como: “a) Cuando se preguntó sobre qué competencias profesionales del CPC requerirían más las mype; el de la Determinación de la Obligación Tributaria fue la

primera como requerida “siempre”, así como: la formulación de sistemas de costos; asesoría societaria (conformación de sociedades, etc.) y asesoría financiera, aún por encima de la formulación de la Contabilidad General y los EEFF.”; b) Para los líderes de las mype; Entre las habilidades personales de los CPC se destacan: 1. Análisis, investigación, razonamiento, identificación y solución de problemas en situaciones cambiantes. 2. Aptitud y disposición para trabajar en equipo. 3. Destreza para analizar riesgos y modelos de decisiones”. Esta información permitió a los autores arribar a las siguientes conclusiones: a) “Las pymes requieren de los Contadores Públicos principalmente la Función Tributaria, este requerimiento y prioridad se estima se mantendrá a futuro.”; b) “Los líderes mype consideran que las carreras de más demanda futura son: Ingeniería Industrial, Contabilidad y Negocios Internacionales” (p. 17).

En la investigación de Montero & Raffo (2013) acerca del desempeño laboral de los estudiantes de la Universidad del Valle se dio a conocer que la mayoría de los egresados tuvo un buen desempeño, 20,5% excelente desempeño y 2,3% aceptable desempeño. Por otra parte, 84,4% considera que el profesional contable es proactivo, mientras que 15,6% declara que es reactivo; y la totalidad de los encuestados considera de forma unánime que dicho profesional cuenta con la suficiente preparación para llevar a cabo sus funciones de manera idónea y eficiente. Los autores concluyeron que: “a) Las empresas generalmente no basan su elección en un egresado de una universidad en particular, lo que les interesa es que dicho egresado cumpla con los requisitos exigidos por la empresa, su perfil sea acorde al requerido y el resultado en las pruebas de selección sea satisfactorio; b) Las competencias que de acuerdo a la percepción de los empresarios caracterizan al Contador Público de la Universidad del Valle, son el trabajo en equipo y cooperación, la orientación al resultado, el pensamiento analítico, la búsqueda de la información y la conciencia organizacional” (p. 169).

En el estudio publicado por Valero, Patiño & Duque (2013, p. 14), los autores desarrollaron una revisión documental la cual se basó en la recolección y revisión de bibliografía pertinente sobre el tema de competencias y argumentan que:

La estructura se lleva a cabo en cuatro grandes apartados, en el primero se realiza una indagación sobre los antecedentes generales de las competencias, lo cual permite realizar un abordaje a conceptos como la formación para el trabajo y la pedagogía del trabajo. En el segundo se realiza una aproximación a las nociones de competencia, con el fin de establecer aspectos en común en las diferentes definiciones y establecer una postura al respecto. Asimismo, en el tercer apartado se incorporan las diferentes visiones institucionales sobre las competencias desde el enfoque de entidades como la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD), el Proyecto Tuning, International Federation of Accountants (IFAC), entre otros; posteriormente, en el cuarto apartado se identifican los aspectos normativos del concepto de competencias en Colombia.

Esta información permitió a los autores describir que: “a) Uno de los principales aspectos polémicos en la formación de competencias parte de asumirse como un asunto de didáctica y de capacitación de docentes, o de organización del plan de estudios; lo cual implícitamente plantea una visión reduccionista de las interrelaciones que se deberían gestar; b) La normatividad internacional y nacional, señala claramente que según el desarrollo de competencias: el contador público debe ser un profesional, capaz de trabajar en equipo, con gran capacidad técnica y ética; adaptativo a los cambios, con pensamiento crítico y conciencia social, de tal forma que esto representa una necesidad frente a las exigencias en los currículos de Contaduría Pública; c) El concepto de competencias debe ser constituido a partir de recrear las diferentes interacciones y relaciones que existen entre el mundo del conocimiento, el cual es un dispositivo metodológico de construcción de los perfiles profesionales y disciplinarios, lo cual, debe considerarse en el diseño y rediseño de programas, pero considerando la realidad dentro de la cual se encuentra inmersa la educación” (p. 33).

En el trabajo acerca de la actividad laboral del contador-auditor, se demostró que el profesional contable elabora los estados financieros con veracidad e integridad, porque hace el registro de la totalidad de la documentación que recibe (Guibert-Alba, 2013) . En adición, los contadores encuestados coinciden que si existe

respeto en la aplicación de los PCGA, lo que influye favorablemente, para que el contador cumpla y exija el cumplimiento de las obligaciones tributarias. Esta información concluyó que: “a) El análisis y registro de los hechos económicos de la empresa, incide en el manejo contable profesional; b) La elaboración de los Estados Financieros con veracidad e integridad, generan confianza de la sociedad en su profesionalismo; c) Si existe complementación de su labor contable con el Código de Ética Profesional, entonces ello incide directamente en un servicio profesional eficiente y eficaz” (p. 57), por lo que, se puede colegir que en Lima la formación del contador-auditor va de la mano con los principios y valores éticos afines a su profesión.

Colmenares, Cegarra & Da Costa Rivas (2014) investigó a los estudiantes de la Universidad de los Andes, Venezuela (Núcleo “Rafael Rangel”), y se identificó que la mayoría de los alumnos admiten que entre los valores humanos que los caracterizan se encuentran la justicia, libertad, igualdad, honestidad, solidaridad y responsabilidad, y que a través de ellos, han logrado su desarrollo ético, ya que su formación profesional sigue los principios implícitos en el Código de Ética Profesional. Y entre los valores identificados se destacan: Objetividad, polaridad y jerarquía, las cuales son consideradas como elementos necesarios para construir un mundo más humano. Bajo estos argumentos concluyen que: “a) Para la mayoría de los estudiantes es importante su formación en valores, pues los guiarán de manera responsable, justa y honesta, representando una condicionante que deben poseer para conducirse profesionalmente; b) La formación profesional de los estudiantes de Contaduría Pública, está siendo guiada prosiguiendo los principios éticos establecidos por la Federación de Contadores Públicos de Venezuela, siendo fundamental que desde los inicios de la carrera se les enseñe su actuar como futuros profesionales” (p. 553).

En el trabajo de titulación de Crissien & Rodríguez (2014) acerca de las competencias profesionales del contador, se dio a conocer que las competencias que más se destacaron para el buen desempeño de los profesionales en contaduría pública reconocidas por los egresados fueron: Liderazgo, capacidad creativa y toma de decisiones. Además, los egresados del programa

de contaduría pública de la CUL, muestran uniformidad en sus apreciaciones con respecto a las competencias consideradas pertinentes por la universidad, siendo las que más destacan: Capacidad de motivación, habilidad en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación y capacidad de aprender y actualizarse permanentemente. Esta información permitió generar como conclusión que la evaluación que realiza la universidad son los propios graduados y al mismo tiempo son evaluadores de la calidad de la educación que recibieron. Además, el egresado aparece como un eje en el que interactúan unos deseos profesionales y aspiraciones personales, estos elementos conforman su empleabilidad, condición necesaria para obtener los beneficios esperados de la educación superior, que se convertirán en referencia a la hora de evaluar la educación recibida.

3. Caracterizando las competencias

3.1. Competencias

El concepto de competencia tiene su origen a finales de los años sesenta, pero desde los años ochenta las organizaciones empezaron a presentar un gran interés por este término como lo explica INTECAP citado por Cojulún (2011, p. 13) el cual indica que “a partir de los años ochenta, debido a la desactualización de los sistemas educativos y de formación profesional prevalecientes en países desarrollados, el término competencia tomó un nuevo empuje”. Por lo que actualmente representa un factor clave para la competitividad de las empresas que quieren estar a la vanguardia. Y para Gil (2007, p. 85) “el concepto de competencia tiene su origen en trabajos de la psicología industrial y organizacional norteamericana de finales de la década de 1960 y principios de 1970”. Por lo que, está demostrado que hoy en día, en términos de recursos humanos se habla comúnmente de aptitudes, intereses y rasgos que representen parámetros para asociar a un profesional a la descripción de un puesto y sus requerimientos.

Con estos antecedentes el término “competencia”, y en palabras de Montero & Raffo (2013) está implícita en las personas y se asocia con el éxito en el desempeño laboral, al ser la combinación de recursos como el conocimiento, el saber hacer, las cualidades o aptitudes. Adicionalmente para el Proyecto Tuning Educational

Structures in Europe (Bravo, 2007, p. 13), las competencias son “una combinación dinámica de atributos, en relación a procedimientos, habilidades, actitudes y responsabilidades, que describen los encargados del aprendizaje de un programa educativo o lo que los alumnos son capaces de demostrar al final de un proceso educativo”. Entonces, una competencia es un elemento imprescindible para demostrar la capacidad, conocimientos y habilidades en el ejercicio profesional. Además, la flexibilidad y capacidad de adaptación resultan clave para el entorno laboral, como desarrollo general para que las personas hagan lo que saben.

Por otra parte, hay una diferencia entre competencia y habilidad, por lo que menciona que la habilidad es propia del ser humano y se manifiesta en un simple proceso productivo, mientras que la competencia es mucho más amplia y abarca muchos más aspectos como: Saber, es decir poseer conocimientos alcanzados por diferentes vías de enseñanza; Saber hacer: que se refiere a dominar habilidades sociales, intelectuales, interpersonales y prácticas; Saber ser: Demostrar ética y valores en lo que se hace.

Por consiguiente, se asume que a pesar de que las competencias y habilidades tienen definiciones diferentes, es inevitable que se complementen la una con la otra, especialmente en el ámbito laboral, ya que esto marcará la diferencia en el rendimiento del capital humano, al demostrar lo que es capaz de hacer con los conocimientos que posee en la ejecución de sus actividades diarias.

En adición, para Guevara & Moreno (2015, p. 31), las competencias en forma general combinan los saberes y áreas específicas de acción y aprendizaje, como se visualiza en el siguiente cuadro:

Cuadro 1
Saberes y áreas de acción y aprendizaje

ÁREA DE APRENDIZAJE	SABERES	ÁREAS DE ACCIÓN
Cognitiva	Saber (saber)	Conocimiento
Psicomotora	Saber hacer	Aptitudes/Habilidades
Afectiva	Saber estar	Actitudes/Motivación
	Saber ser	Valores/Emociones

Fuente: Guevara & Moreno (2015)

Estos puntos representan los instrumentos que deben ser combinados para obtener juicios sobre las competencias que posee una persona, debido a que el saber ser y saber estar se relacionan con los conocimientos generales y específicos, y el saber hacer y saber (saber). Con las acciones o exposición de las pruebas que corroboren los mencionados conocimientos en la práctica.

3.2. Niveles de ejecución de una competencia

Para medir la gradación de los niveles de ejecución de una competencia se pueden ilustrar cuatro niveles, como se detalla a continuación:

Nivel básico: la persona aplica la competencia en situaciones de rutina, de forma muy básica; Nivel profesional: en este caso se utiliza con una cierta técnica y de forma más reflexiva. La tarea se realiza según se le solicite; Nivel experto: la competencia se utiliza en situaciones muy cambiantes, inusuales o complejas. La tarea se ejecuta interaccionando con otras áreas, con otras tareas y pensando en los objetivos de la misma; Nivel estratégico: la persona aplica la competencia con creatividad y es visto como un punto de referencia en su contexto de aplicación. Contribuye al establecimiento de nuevos objetivos en el desarrollo de tareas específicas. (Ortoll, 2004, p. 341)

Los mencionados niveles dan a conocer como la formación y ejecución de competencias son un proceso que va desde la parte más básica, hasta la posibilidad de ejecutarla en un proceso laboral complejo, con el objeto de direccionar esta capacidad al enriquecimiento y progreso de la organización donde se desempeña.

3.3. Clasificación de las competencias

Existen diversos tipos de clasificaciones que han sido recogidas de acuerdo a los criterios de varios autores de la siguiente manera:

Para Montero & Raffo (2013, ps. 88-89) las competencias se clasifican en:

Competencias generales: Son aquellas que se requieren como mínimo para el desempeño de una situación estándar. Estas competencias se subdividen a su vez en competencias básicas como son la lectoescritura y la habilidad matemática, las competencias

de comunicación, toma de decisiones, trabajo en equipo, destreza para el aprendizaje permanente.

Competencias transferibles: Posibilitan a las personas la capacidad de obtener nuevas competencias, adaptándose a los contextos y a la tecnología.

Por otra parte, para Contreras (2011, ps. 117-118) las competencias se dividen por categorías: a) Saber, saber hacer y saber ser; b) Básicas, genéricas, específicas; c) Básicas, genéricas, laborales de gestión, laborales técnicas específicas; d) Duras, blandas; e) Técnicas, metodológicas, sociales, participativas; f) Cognitivas, procedimentales, actitudinales; g) conocimientos, habilidades, actitudes, valores; h) Transversales, específicas de la profesión, específicas del actuar profesional de gestión; i) Intrapersonales, interpersonales, profesionales y disciplinares; j) Conceptuales, metodológicas, humanas, de alta dirección. Básicamente en esta división se pueden visualizar la mayoría de tipos de competencias en diferentes ámbitos de la vida cotidiana.

Sin embargo, para el Proyecto Tuning Educational Structures in Europe (Bravo, 2007, ps. 14-15) las competencias son:

Competencias genéricas: Capacidad de abstracción, análisis y síntesis; capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica; capacidad para organizar y planificar el tiempo; conocimientos sobre el área de estudio y la profesión; responsabilidad social y compromiso ciudadano; capacidad de comunicación oral y escrita; capacidad de comunicación en un segundo idioma de comunicación; capacidad de investigación; capacidad de aprender y actualizarse permanentemente; habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas; capacidad crítica y autocrítica; capacidad para actuar en nuevas situaciones; capacidad creativa; capacidad para identificar, plantear y resolver problemas; capacidad para tomar decisiones; capacidad de trabajo en equipo; habilidades interpersonales; capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes; compromiso con la preservación del medio ambiente; compromiso con su medio socio-cultural; valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad; habilidad para trabajar en contextos internacionales; habilidad para trabajar en forma autónoma; capacidad para formular y gestionar proyectos; compromiso ético; compromiso con la calidad.

En complemento, el proyecto manifiesta que acorde a cada profesión las competencias son específicas, como se acordó en la Segunda Reunión General del Proyecto. Uno de los avances más importante fue que los grupos participantes identificaron las competencias específicas. Trabajaron intensamente con los borradores nacionales que cada universidad aportó, y a través del debate alcanzaron consenso sobre una lista de competencias específicas para cada área temática.

Otra tipología es presentada por Spencer & Spencer citado por Gil (2007, ps. 85-86) quien manifiesta que existen competencias diferenciadoras, las cuales permiten distinguir a quienes sobresalen por sus actuaciones. También se habla de competencias generales que incluyen las competencias básicas como la lectoescritura o la alfabetización matemática, y competencias de comunicación, trabajo en equipo, pensamiento crítico y reflexivo, toma de decisiones, dominio de nuevas tecnologías de la información o aptitud para el aprendizaje continuo. Complementarias, están las competencias transferibles o clave, que permiten ser capaces de adquirir por sí mismos nuevas competencias, adaptarse a las nuevas tecnologías y a nuevos contextos, propiciando así su movilidad en el mercado de trabajo. Y se puede finalizar diciendo que la competencia profesional es la suma de cuatro componentes, saber (competencia técnica), saber hacer (competencia metodológica), saber ser (competencia personal) y saber estar (competencia participativa).

En cuanto a las competencias que se requieren frente a la solicitud de los empresarios y del mercado laboral Gil (2007, p. 86) señala que existe otra clasificación, la cual abarca seis grupos genéricos de competencias, y se detallan a continuación:

Cuadro 2

Competencias acorde al mercado laboral

GRUPOS	COMPETENCIAS
Competencia de desempeño y operativas	Orientación al resultado.
	Atención al orden y calidad.
	Espíritu de iniciativa.
Competencias de ayuda y servicio	Búsqueda de información.
	Sensibilidad interpersonal.
	Orientación al cliente.
Competencia de influencia	Persuasión e influencia.
	Conciencia organizacional.
	Construcción de relaciones.
Competencias directivas	Asertividad y uso formal del poder.
	Trabajo en equipo y cooperación.
	Liderazgo de grupos.
Competencias cognitivas	Pensamiento analítico.
	Pensamiento conceptual.
	Capacidades técnicas, profesionales y directivas.
Competencias de eficacia personal	Autocontrol.
	Confianza en sí mismo.
	Flexibilidad.
	Hábitos y/o compromiso de organización.

Fuente: Gil (2007)

A través del cuadro anterior se deja constancia de como los empleadores fijan las competencias específicas que un colaborador debe poseer para una determinada ocupación, con el propósito de que el mismo sea apto y capaz de responder al puesto para el que ingresa.

4. Metodología

La presente investigación se enmarca en el enfoque cuantitativo, de carácter descriptivo, no experimental y transeccional. La población se conformó con 200 estudiantes: 85% femenino y 15% masculino; edad promedio de 23,32 años y una desviación estándar de 1,8; adicionalmente, 36% se encuentra laborando y 64% solo estudia. 6% de los investigados tienen modalidad de estudio semipresencial y 94% presencial. Todos estuvieron matriculados

en el noveno semestre de la Carrera de Contabilidad y Auditoría, de la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador (2 cohortes: marzo-septiembre 2016 y octubre-2016-marzo-2017). El trabajo de campo fue in situ, se aplicó una encuesta de 48 preguntas de carácter cerrado con escala de Likert cuyo Alfa de Cronbach fue de 0,932.

5. Resultados

El estudio de las competencias del contador-auditor abarca 13 elementos donde se involucran principios éticos, capacidades y competencias cuya nomenclatura para el análisis comprende: Principios Éticos (PE), Capacidades Intelectuales (CI), Capacidades para Relacionarse con otras Personas (CRP), Capacidades referidas a Sistemas de Información y Procesos (CSIP), Área de Contabilidad y Costos (ACC), Área Tributaria (AT), Área de Administración (AA), Área de Métodos Cuantitativos (AMC), Área de Auditoria (AAUD), Área de Sistemas de Información (ASI), Área de Finanzas (AF), Área de Economía (AE) y Área Jurídica (AJ).

El resultado de la panorámica de valoración de estos componentes se muestra en el siguiente gráfico:

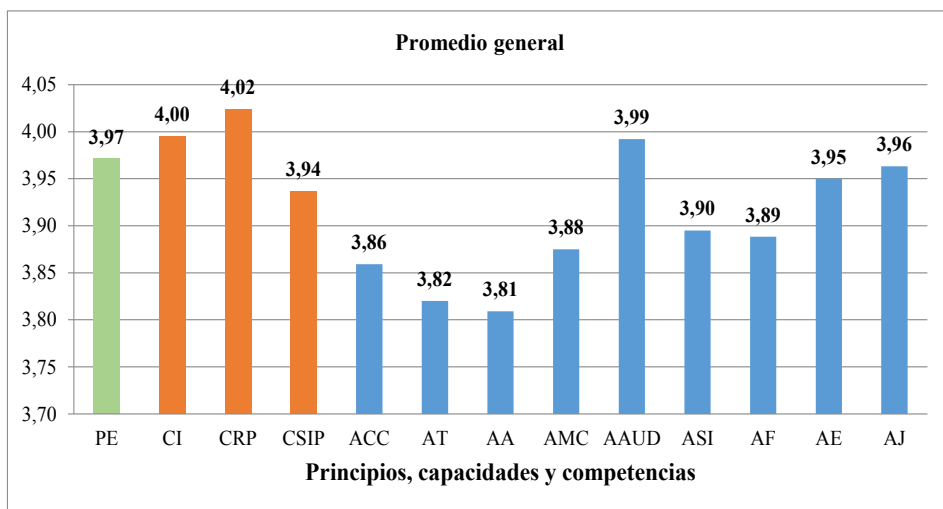


Gráfico 1. Perfil de principios, capacidades y competencias del contador-auditor de la UTA. Fuente: Propia (2017)

La práctica y apropiación personal que realiza el estudiante, próximo a egresar de la Facultad de Contabilidad y Auditoría, en cuanto a sus principios éticos, capacidades y competencias, evidencia diferencias significativas como por ejemplo, la práctica de capacidades y el componente ético, supera a las competencias formativas disciplinarias en términos generales: Capacidades para relacionarse con otras personas (CRP) tiene un valor de 4,02/5, en términos porcentuales equivale a un dominio de 80,4%, por otra parte, el Área de Auditoria (AAUD), alcanza 3,99/5 (79.8%). El componente ético también es importante (3,97/5) lo que demuestra que el respeto a la profesión y el cumplimiento de normativas, acuerdos y demás regulaciones que se dan en marco de la práctica profesional, son valorados con responsabilidad y fiel cumplimiento.

El área menos favorecida en cuanto a la formación disciplinar lo constituye el Área de Administración (AA), con solo 3,81/5, porcentualmente alcanza 76,2%.

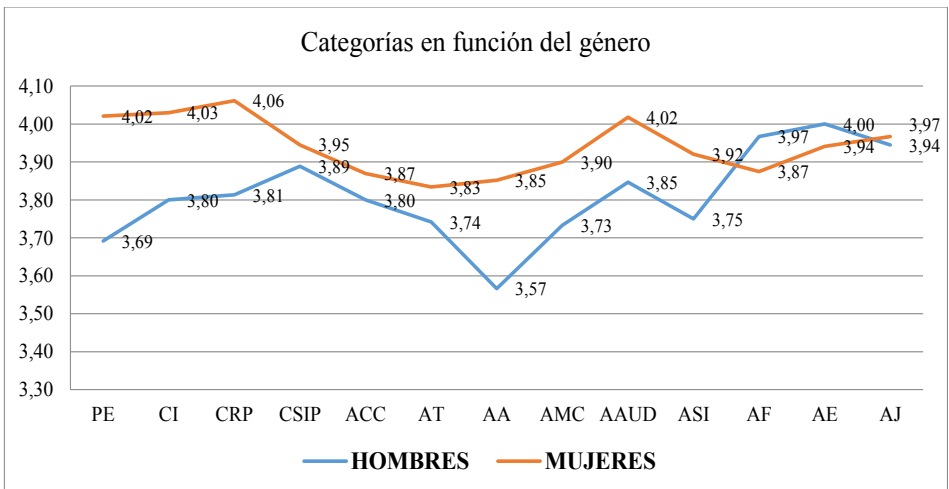


Gráfico 2. Perfil de principios, capacidades y competencias del contador-auditor de la UTA por género. Fuente: Elaboración propia (2017)

Al verificar los resultados entre géneros, las diferencias son notorias. La supremacía del género femenino es evidente porque los datos demuestran superioridad tanto en principios, capacidades y competencias, excepto en el área financiera (AF) y económica (AE), donde los hombres marcan una mínima diferencia.

En lo ético la mujer está muy bien posicionada en cuanto a la formación que recibe en las aulas y la academia, por tanto, se espera que su accionar en el campo laboral se distancie mucho de hechos de corrupción y soborno. Algunas investigaciones han demostrado que el género femenino evidencia más resistencia a los actos de corrupción (Estévez, 2005); (Swamy, Knack, Lee, & Azfar, 2000); (Mauro, 1995).

Las capacidades intelectuales en sus tres componentes: CI, CRP y CSIP, tienen mayor impacto en el género femenino, una razón podría ser el uso del capital social, es decir, el manejo de redes de relaciones.

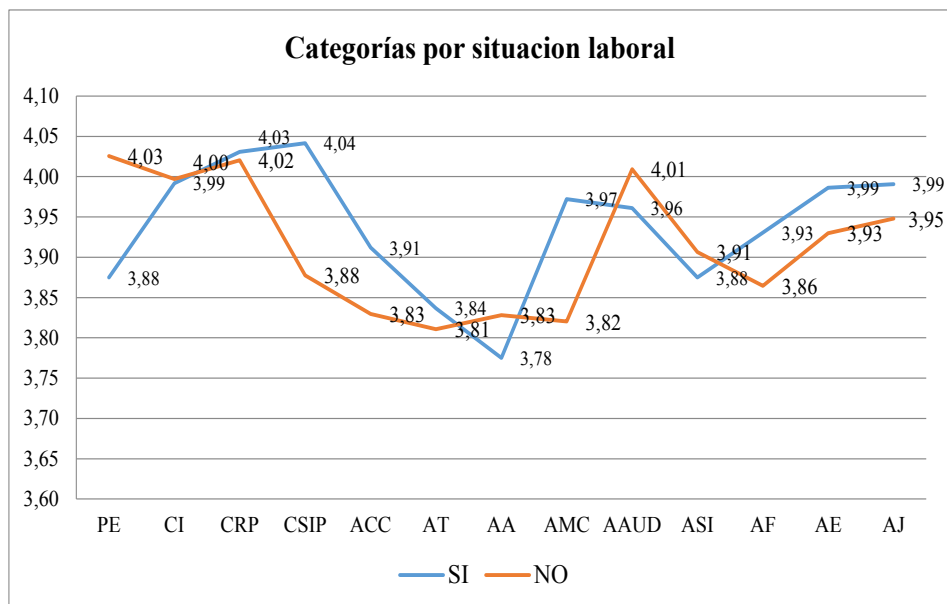


Gráfico 3. Perfil de principios, capacidades y competencias del contador-auditor de la UTA por condición laboral. Fuente: Elaboración propia (2017)

Contrastando las evidencias entre los estudiantes que ya están involucrados en campo laboral versus los que sólo se dedican al estudio, existe cierta tendencia entre los principios éticos, capacidades y competencias, por ejemplo, los PE son más sólidos en estudiantes que aún no experimentan el mundo laboral, no así con aquellos que ya se encuentran trabajando. Las Capacidades referidas a Sistemas de Información y Procesos (**CSIP**) son más visibles en estudiantes que ya trabajan, porque la exigencia de su rol así lo determina. Esta capacidad concuerda con el Área de Métodos Cuantitativos (**AMC**) que también supera en el indicador en función de la población solo dedicada al estudio. Finalmente, el Área de Economía (**AE**) y Área Jurídica (**AJ**) supera la tendencia comparativa entre grupos.

A diferencia de la competencia en el Área Administrativa (**AA**), evidencia una debilidad, porque no es campo de su formación profesional y sólo tiene conocimientos básicos sobre los elementos de la administración; además, el estudiante que está por finalizar su carrera no es contratado para cargos gerenciales sino más bien para niveles auxiliares y de preferencia en la contabilidad y/o la auditoría.

Los estudiantes que aún no entran en contacto con el mundo laboral, su fortaleza en la facultad se identifica en el manejo del Área de Auditoria (**AAUD**) evidenciando un puntaje mayor en comparación con las otras competencias. Por el contrario, el Área Tributaria (**AT**) demuestra ser la más deficiente en cuanto a su dominio puesto que solo se ve desde el lado teórico.

Cuadro 3
Correlaciones entre principios, capacidades y competencias

Correlaciones		PE	CI	CRP	CSIP	ACC	AT	AA	AMC	AAUD	ASI	AF	AE
CI	Pearson	,626 **											
CRP	Pearson	,544 **	,716**										
CSIP	Pearson	,359 **	,566**	,618**									
ACC	Pearson	,343 **	,495**	,608**	,662**								
AT	Pearson	,313 **	,511**	,490**	,485**	,650**							
AA	Pearson	,372 **	,438**	,446**	,483**	,605**	,627 **						
AMC	Pearson	,270 **	,411**	,396**	,390**	,488**	,550 **	,622 **					
AAU D	Pearson	,391 **	,499**	,502**	,437**	,560**	,651 **	,750 **	,678**				
ASI	Pearson	,276 **	,419**	,369**	,454**	,542**	,557 **	,657 **	,501**	,681**			
AF	Pearson	,320 **	,479**	,452**	,463**	,568**	,606 **	,627 **	,501**	,664**	,700 **		
AE	Pearson	,243 **	,352**	,366**	,437**	,526**	,514 **	,553 **	,398**	,547**	,601 **	,714 **	
AJ	Pearson	,264 **	,444**	,419**	,443**	,475**	,495 **	,456 **	,424**	,570**	,532 **	,635 **	,675 **

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).
 El 100% de la sig. bilateral es de 0,0000

Fuente: Elaboración propia (2017)

El análisis de correlación se realizó en tres bloques:

Primero, dentro de los principios y capacidades, concluyendo que hay una fuerte correlación entre las Capacidades Intelectuales (CI) y las Capacidades para Relacionarse con otras Personas (CRP) obteniendo un r de Pearson de 0,716 con un $\alpha < 0,01$. Por el contrario, la correlación más débil se evidencia entre Principios Éticos (PE) y Capacidades referidas a Sistemas de Información y Procesos (CSIP), con sólo un r de 0,359 con $\alpha < 0,01$.

Segundo, dentro de las propias competencias, la de mayor fortaleza se da entre el Área de Administración (AA) y el Área de Auditoría (AAUD) superando el r de 0,750, en su defecto el menor ajuste ocurre entre el Área de Métodos Cuantitativos (AMC) y el

Área de Economía (AE) su r llega a 0,398.

Tercero, la asociación entre las capacidades y las competencias más fuertes están entre el Área de Contabilidad y Costos (ACC) y Capacidades referidas a Sistemas de Información y Procesos (CSIP) superando el r de 0,662 y, por el contrario, la menor correlación ocurre entre Principios Éticos (PE) y el Área de Economía (AE) con r de 0,243. Todos estos valores tienen un $\alpha < 0,01$.

6. Conclusiones

El futuro profesional (Estudiantes de los últimos semestres), de la carrera de contabilidad y auditoría, de la Universidad Técnica de Ambato, tiene un mayor dominio del componente ético y de las capacidades necesarias para el desempeño de su rol; luego está el manejo de las competencias, en función de su campo disciplinario de conocimiento adquirido en el aula de clase.

Las evidencias son claras en cuanto se evalúa desde la academia y, parcialmente desde el ejercicio profesional, demostrando con ello que la IES cumplen con la formación humana como objetivo de desarrollo de la sociedad, pero cuando el estudiante se convierte en profesional, sabe que el "mundo real", es diferente al aula de clase. Es el lugar donde tiene que materializar lo aprendido y acoplarse a las exigencias del campo laboral y profesional.

La investigación, para este caso, demuestra que el género femenino supera levemente al masculino en los tres componentes: Ético, capacidades y competencias del auditor-contador, puesto que las mujeres son menos vulnerables a actos de corrupción, manejan de mejor manera las relaciones interpersonales y como consecuencia de ello, hay un dominio adecuado de las competencias profesionales.

Como última conclusión está la correlación de los principios éticos, las capacidades y las competencias con ajuste directamente proporcional entre ellas llegando hasta un r de Pearson de 0,750 con un $\alpha < 0,01$, es decir existe una alta correlación.

7. Referencias

Becerra, A., & La Serna, C. (2010). *Las competencias que demanda el mercado laboral de los profesionales del campo económico-empresarial en la actualidad*. Universidad del Pacífico. Lima:

Universidad del Pacífico.

- Becerra, L., García, L., Higuerey, Á., & Paredes, R. (2005). La formación del contador público como fuente del capital humano. *Revista Venezolana de Gerencia*, 10 (32), 564-579.
- Bravo, N. (2007). *Competencias Proyecto -Tunning Europa, Tunning.- América Latina*. Recuperado el 21 de Marzo de 2017, de Competencias Proyecto -Tunning Europa, Tunning.- América Latina: http://www.cca.org.mx/profesores/cursos/hmfbcp_ut/pdfs/m1/competencias_proyectotuning.pdf
- Cojulún, M. (2011). *Competencias laborales como base para la selección de personal*. Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.
- Colmenares, L., Cegarra, M., & Da Costa Rivas, M. (2014). *Valores Éticos de los estudiantes de contaduría pública de NURR*. Universidad de Los Andes, 547-556.
- Contreras, J. (2011). Formación de competencias: tendencias y desafíos en el siglo XXI. *Universitas* (15), 109-138.
- Corrales, G., & Otarvaro, F. (2009). *El perfil profesional del contador público acorde a los estándares internacionales*. Universidad San Buenaventura. Medellín: Universidad San Buenaventura.
- COSEG. (2016). *Encuesta a graduados Octubre 2015 - Marzo 2016*. Recuperado el 5 de Mayo de 2016, de Encuesta a graduados Octubre 2015 - Marzo 2016: <http://fca.uta.edu.ec/SistEgresados/IndexEgresados.php>
- Crissien Borrero, E., & Rodríguez Quezada, N. (2014). *Impacto laboral y competencias de los graduados del programa de Contaduría Pública en la CUL*. Universidad de la Costa - CUC. Barranquilla: Universidad de la Costa - CUC.
- Dextre, J. (2011). La dimensión humanística en la formación del contador público. *Revista Contabilidad y Negocios*, 6 (11), ps.49-55.
- Estévez, A. M. (2005). Reflexiones teóricas sobre la corrupción: sus dimensiones política, económica y social. *Revista Venezolana de Gerencia*, 10 (29), ps.43-85.
- Federación Internacional de Contadores. (Agosto de 2008). *Manual de los Pronunciamientos Internacionales de Formación*. Recuperado el 7 de Mayo de 2016, de http://www.ifac.org/system/files/downloads/Spanish_Translation_Normas_Internacionales_de_Formacion_2008.pdf
- Gil, J. (2007). La evaluación de competencias laborales. *Educación XXI* (10), 83-106.

- Gómez, J. (2012). *Las competencias del perito contador y su relación con las demandas del mercado laboral*. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala.
- González, M. (2008). Influencia de la ética del contador público en el control interno de las organizaciones. *Faces*, XIX (2), 181-192.
- Grande, B. (2007). *El perfil profesional del contador público en el instituto politécnico nacional ante las nuevas tendencias laborales*. Instituto Politécnico Nacional. México: Instituto Politécnico Nacional.
- Guevara, D., & Moreno, F. (2015). *Percepción sobre las competencias personales y profesionales del médico familiar de los usuarios del centro de medicina familiar Vozandes "La Y" y el hospital del día "Eloy Alfaro" del IEISS de la ciudad de Quito en el año 2015*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Guibert-Alba, G. M. (2013). *El rol del contador público y su responsabilidad ética ante la sociedad*. Universidad de San Martín de Porres. Lima: Universidad de San Martín de Porres.
- Hidalgo, M., & Flores, A. (2013). Principales Competencias Profesionales requeridas al Contador Público Colegiado en Perú. *QUIPUKAMAYOC Revista de la Facultad de Ciencias Contables*, 21 (39), 13-18.
- Hirsch, A. (2003). Elementos significativos de la ética profesional. *Reencuentro* (38), 9-18.
- Instituto de Investigaciones Contables del Ecuador. (2005). *Código de Ética del Contador Ecuatoriano*. Quito: Corporación Edi-Ábaco Cia. Ltda.
- Instituto de Investigaciones Contables del Ecuador. (2006). *Código de Ética del Contador Ecuatoriano*. Recuperado el 8 de Mayo de 2016, de Código de Ética del Contador Ecuatoriano: <https://titomayorga.wikispaces.com/file/view/C%C3%B3digo+Ética+Contador.pdf>
- López, H., Recio, R., & Gómez, D. (Mayo de 2011). *Importancia en las competencias y desempeños del contador público egresado en la Región Media de San Luis Potosi*. Universidad Autónoma de San Luis Potosi, 3-22.
- Mauro, P. (1995). Corruption and Growth. *Quarterly Journal of Economics*, 110 (3), 681-712.

- Montero, S., & Raffo, A. (2013). *Percepción acerca del desempeño laboral del contador público de la Universidad del Valle en las empresas de la ciudad de Cali*. Universidad del Valle. Cali: Universidad del Valle.
- Ortoll, E. (2004). Competencias profesionales y uso de la información en el lugar de trabajo. *El profesional de la Información* , 13 (5), 338-345.
- Reinosa, D. (2012). *La formación ética del contador público*. Universidad Nacional Experimental Sur del Lago. Lima: Universidad Nacional Experimental Sur del Lago.
- Santiago, H. (2011). *Competencias del contador público en la sociedad del conocimiento*. Universidad de Los Andes. Trujillo: Universidad de Los Andes.
- Swamy, A., Knack, S., Lee, Y., & Azfar, O. (Agosto de 2000). *Gender and Corruption*. Obtenido de http://web.williams.edu/Economics/wp/Swamy_gender.pdf
- Universidad Técnica de Ambato. (2016). *Misión de la Facultad de Contabilidad y Auditoría*. Obtenido de http://www.uta.edu.ec/v2.0/index.php?option=com_content&view=article&id=79&Itemid=58
- Valera-Fernández, L., & Acosta-García, T. (2011). Perfeccionamiento de la disciplina principal integradora de la carrera de Contabilidad y Finanzas. *Cuadernos de Educación y Desarrollo* , 3 (29).
- Valero, G., Patiño , R., & Duque , O. (2013). *Competencias para el programa de contaduría pública*. Universidad de Antioquia (62), 11-36.